

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
( Н И У « Б е л Г У » )**

**ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра управления персоналом**

**Оценка условий труда специалистов**

**Выпускная квалификационная работа**

**студента очной формы обучения  
направления подготовки 38.03.03 – управление персоналом**

**4 курса группы 05001243  
Саввина Алексея Васильевича**

Научный руководитель  
Старший преподаватель  
кафедры управления  
персоналом  
Дзюбенко Е.В

Рецензент  
Начальник отдела кадров ЗАО  
«АМКК»  
Трапезникова В.П.

**БЕЛГОРОД 2016**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	6
1.1 Сущность понятий в сфере условий труда на предприятии.....	6
1.2 Регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда .	16
1.3 Аттестация рабочих мест как комплексная оценка условий труда.....	21
ГЛАВА 2.СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ ЗАО «АМКК».....	32
2.1Организационно - экономическая характеристика предприятия .....	32
2.2 Характеристика системы управления персоналом .....	38
2.3 Анализ условий труда специалистов в ЗАО «АМКК».....	48
ГЛАВА 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ ЗАО «АМКК».....	58
3.1 Разработка мероприятий по улучшения условий труда специалистов в ЗАО «АМКК».....	58
3.2 Обоснование эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда специалистов на предприятии .....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	65
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	70

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность** предоставленного исследования определена тем, что в современных условиях участие человека в экономической деятельности характеризуется его надобностями и возможностями их удовлетворения.

Так как на сегодняшний день, сотрудник в организации выступает не только в качестве потребителя экономических благ производимых предприятием, но и в качестве сотрудника который обладает способностями, знаниями и навыками, необходимыми организациям для их дальнейшего развития, то важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни - уровня удовлетворения личных потребностей сотрудников через их деятельность в организации. Не мало важным показателем качества трудовой жизни в организации являются условия труда. До Сегодняшнего времени главным инструментом определения состояния условий труда в организации считалась аттестация рабочих мест по условиям труда. На сегодняшний день законодательство в области оценки рабочих мест по условиям труда пережило существенные изменения, согласно которым на смену аттестации рабочих мест приходит специальная оценка условий труда.

Данное исследование доказательно представляет, что условия труда являются основной характеристикой состояния качества трудовой жизни, а их улучшение сопровождается значительным экономическим эффектом.

**Степень научной разработанности.** На сегодняшний день известно не мало исследований и публикаций на тему условий труда, особенно здесь нужно выделить труды В.Н. Андрющенко, Е.В. Васильева. А.Н. Гржегоржевский, Л.Л. Калачева, В.Г. Макушина, И. Ситова, Г.Н. Черкасова, А.И. Щербакова, А.Г. Кравцова, Т.П. Притворовой, О.С. Сабденова и других ученых.

Данные авторы занимались изучением условий труда еще в 20 веке, поэтому данная тема сегодня весьма актуальна и требует дальнейших исследований.

**Объектом** исследования является ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат».

**Предмет дипломной работы** - совершенствование условий труда специалистов в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат».

**Цель дипломной работы** - разработка комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда специалистов в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат» и обоснование его эффективности.

**Основными задачами дипломной работы являются:**

1. Изучить теоретические основы системы условий труда персонала на предприятии;
2. Исследование организационно-экономических показателей ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»;
3. Диагностика состояния системы условий труда специалистов в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»;
4. Разработка комплекса мероприятий по совершенствованию системы условий труда специалистов в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»;
5. Расчет социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы условий труда специалистов в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат».

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что результаты проведенного исследования могут быть использованы руководством ЗАО «АМКК» с целью совершенствования условий труда специалистов на предприятии, в результате чего уровень эффективности работы коллектива повысится, что отразится на снижении показателя текучести кадров, а так же на улучшение имиджа предприятия.

**Теоретической базой** исследования являются нормативные и законодательные акты, учебная литература по управлению персоналом и менеджменту, посвященная, в том числе и вопросам условий труда на предприятии, таких авторов, как: Владимирова Л.П., Волков О.И., Девисилов

В.А., Егоршин А.П., Киселев, И.Я., Полякова И.А., Рацкий, К.А., Толкуновой В.Н..

**В исследовании были использованы следующие группы методов:**

- 1) метод организации исследования - метод срезов;
- 2) эмпирические методы: архивный метод (анализ документов), опросные методы (анкетирование);
- 3) методы обработки полученных данных - количественный и качественный;
- 4) метод интерпретации полученных результатов - структурный метод.

**Структура дипломной работы:** работа состоит из введения, трех глав, заключения, приложений и списка литературы. Работа включает 2 рисунка, 10 формул, 18 таблиц.

## **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

### **1.1 Сущность понятий в сфере условий труда на предприятии**

Труд - целесообразная, формально материальная и нематериальная орудийная деятельность. Условия труда - комплекс факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека.

Далее представлены определения попытаемся выделить общее из всех. Условия труда - это совокупность социально-экономических, организационно - технических, санитарно - гигиенических, лечебно-профилактических факторов, образующих систему целью которой считается улучшение трудоспособности и безопасность сотрудника компании.

Деятельность человека носит весьма разнообразный характер. Не смотря на это, ее можно разделить на три основные категории согласно характеру выполняемых человеком функций.

Физическим трудом - это осуществление человеком энергетических функций в концепции «человек - орудие труда».

Физическая деятельность требует существенной мышечной активности. Существует 2 вида активности динамическую и статическую. Динамическая деятельность связана с движением тела человека, его рук, ног, пальцев в пространстве; статическая - с влиянием нагрузки на верхние конечности, мышцы корпуса и ног при удерживании груза, при выполнении работы, стоя или сидя.

Физическая тяжесть деятельности обуславливается энергетическими расходами в процессе трудовой работы и разделяется на следующие группы: легкие, средней тяжести и тяжелые физические работы.

Легкая физическая деятельности (категория I) разделяются на две категории: Ia, при которой энергозатраты составляют до 139 Вт, Ib при

которой, энергозатраты составляют 140 - 174 Вт. К группе Ia мы относим деятельность, проводимая сидя и сопровождающиеся небольшой физической деятельностью. К категории Ib мы можем отнести деятельность сотрудников компании, проводимую сидя, стоя или связанная с ходьбой и сопровождающиеся определенными физиологическим стремлением.

Физическая деятельность средней тяжести (категория II), которая так же разделяется на две группы: IIa в этой категории энергозатраты составляют 175 - 232 Вт, и IIб в данной категории энергозатраты составляют 233 - 290 Вт. К категории IIa относится деятельность, связанная с стабильной ходьбой, перемещением небольших и весом не более одного килограмма изделий или предметов стоя или сидя и вызывающие определённые физические усилия. К группе IIб относится деятельность, которая связана с ходьбой, движением и перенесением тяжестей массой до десяти килограмм и сопровождаемые небольшим физическим усилием.

Тяжелая физическая деятельность характеризуется расходом энергии свыше 290 Вт. К данной группе относится деятельность, связанная с постоянными передвижениями, движением и перенесением значительных (более 10 кг) тяжестей и требующие значительных физических усилий [17].

Интеллектуальная деятельность - это деятельность связывающая работы, объединенные с приемом и переработкой данных, вызывающие преимущественного усиленного интереса, сенсорного аппарата, памяти, а кроме того активация процессов мышления, психологической сферы (управление, творческий процесс, преподавание, наука, учеба и т.п.) [38].

В ходе трудовой деятельности в рабочей зоне появляются отрицательные факторы, воздействующие на человека.

Негативные факторы, образующиеся в рабочей зоне, - это такие факторы, которые негативно воздействуют на человека, вызывая изменение самочувствия, заболевания либо травмы.

Появление отрицательных условий обуславливается таким свойством среды обитания (производственной среды) как угроза.

Опасность - это свойство среды обитания человека, что порождает отрицательное влияние на жизнь человека, приводя к негативным переменам в состоянии его самочувствия. Уровень перемен состояния самочувствия способен быть различной в связи со степенью опасности. Последним проявлением угрозы может являться потеря жизни[15].

Отрицательные производственные условия принято также называть опасными и вредными производственными факторами (ОВПФ), которые качественно общепринято делить на опасные факторы и вредные факторы.

Опасным производственным фактором (ОПФ) называют такое промышленное условие, влияние которого на человека приводит к травме или летальному финалу. В связи с этим ОПФ называют также травмирующим фактором. К ОПФ возможно причислить движущие машины и механизмы, разные подъемно-транспортные устройства и перемещаемые грузы, электричество, отлетающие частички обрабатываемого материала и инструмента и т. д.

Вредоносным производственным фактором (ВПФ) именуют такой производственное условие, влияние которого на человека приводит к ухудшению здоровья либо, при продолжительном влиянии, к заболеванию. К ВПФ возможно причислить высокую или низкую температуру воздуха в рабочей зоне, повышенные уровни шума, вибрации, электромагнитных излучений, радиации, засоренность атмосферы в рабочей зоне пылью, вредоносными газами, вредоносными микроорганизмами, микробами и т. д.

Между травмирующими и вредными производственными условиями имеется конкретная связь. При значительных уровнях ВПФ они могут становиться опасными. Таким образом, слишком большие концентрации вредоносных элементов в атмосфере рабочей зоны могут привести к сильному отравлению или даже к смерти. Высокие уровни звука либо звукового импульса могут послужить причиной травмы барабанной перепонки. Высокие уровни радиации вызывают формирование острой формы лучевого заболевания, при которой прослеживается стремительное



ухудшение здоровья человека с необратимыми изменениями в организме, приводящими при отсутствии медицинского вмешательства, как правило, к смерти [17].

Для количественной оценки опасностей используются разные характеристики. Наиболее популярной считается риск.

Риск (R) – численная оценка угрозы, характеризуемая частотой осуществления угроз: это отношение числа ситуаций проявления угрозы (п) к возможному количеству ситуаций проявления угрозы (N).

Риск - безразмерная величина, его как правило характеризуют в определенный промежуток времени.

Индивидуальная угроза определяет опасность для отдельного индивидуума.

Коллективный риск (групповой, социальный) - это риск проявления угрозы этого либо другого вида для коллектива компании, группы людей, для конкретной социальной либо профессиональной группы людей.

Невозможность достижения абсолютной производственной защищенности предредило внедрения понятия применимого (разрешенного) риска.

Приемлемый (допустимый) риск - это такая наименьший размер риска, который достижим согласно технологическим, финансовым и техническим возможностям. Подобным образом, приемлемый риск предполагает собою определенное компромиссное решение между степенью защищенности и способностями его свершения [17].

Влияние на сотрудника ОПФ приводит к травмам и несчастным случаям.

Травма - это повреждение в организме человека, спровоцированное воздействием условий внешней среды. В зависимости от вида травмирующего фактора отличают травмы механические (несоблюдение целостности тканей и органов), термические (ожоги, обморожения), химические (инициированные влиянием химических веществ), баротравмы

(в связи с стремительной переменной давления атмосферы), электротравмы (инициированные влиянием электрического тока), психологические (инициированные серьезным эмоциональным ударом, к примеру, в следствии смерти на глазах коллеги по работе) и т. д.

Комбинированная травма - повреждение, сочетающее ряд типов травм; к примеру, при воздействии электрического тока способна возникнуть электротравма, термическая и механическая травмы.

Производственная травма - повреждение, приобретенная в ходе трудовой деятельности в компании.

Несчастный случай - внезапное и незапланированное событие, сопровождаемое травмой.

Несчастный случай в компании - случай влияния на трудящегося производственного условия при исполнении им трудовых обязательств либо задания руководителя работ.

Длительное влияние на сотрудника ВОФ способен послужить причиной к профессиональному заболеванию.

Профессиональное заболевание – эта болезнь, основанием которого явилось влияние на сотрудника вредоносных производственных условий в ходе трудовой деятельности. К примеру, продолжительное влияние вибрации способен спровоцировать виброболезнь, шума - тугоухость, радиации - лучевую болезнь и т. д.

Деятельность человека обязана быть безопасна, несмотря на то, что ни один вид деятельности человека не способен быть абсолютно безопасен (нулевых рисков не бывает). Безопасность - это состояние, обеспечивающее приемлемый риск.

Безопасность - это состояние деятельности, при которой с конкретной вероятностью исключается выявление опасностей, а степень риска деятельности не превосходит приемлемый уровень.

Поэтому под безопасностью необходимо осознавать единую концепцию мер защиты человека и среды его обитания от угроз создаваемых

определенной деятельностью. Единую концепцию защищенности сформировывают нормативно-правовые, организационные, финансовые, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры.

Безопасность труда - это положение трудовой деятельности (работы), обеспечивающий подходящий уровень ее риска.

Безопасность труда поддерживается единой концепцией мер охраны человека от угроз, создаваемых в рабочей зоне конкретным производственным (технологическим) процессом, техническим объектом.

Нормативно-правовые меры - это система законов, законодательных актов, норм, правил, регламентирующих и стабилизирующих защищенность и определяющих требования защищенности.

Организационные меры - это организация рабочей зоны и рабочего места, режима труда и отдыха, длительности трудового дня и т.д.

Экономические меры - это финансовые механизмы, которые побуждают на осуществление условий защищенности: материальная ответственность за их нарушение, материальное вознаграждение, за организацию безопасных условий и т. д.

Технические меры - использование технических методов и средств, которые обеспечивают защищенность, трудовой деятельности.

Санитарно-гигиенические меры - это меры, направленные на обеспечение санитарии и гигиены.

Лечебно-профилактические меры - это профилактические врачебные осмотры, лечебное и профилактическое питание, витаминизация и т. д [17].

Государственная экспертиза условий труда - анализ соотношения объекта экспертизы государственным нормативным требованиям защиты труда.

Средства индивидуальной и коллективной охраны работников - технические средства, применяемые с целью избежание либо снижение влияния на работников вредоносных и/или небезопасных производственных условий, а кроме того с целью защиты от загрязнения.

Аттестация рабочих мест по условиям труда - анализ условий труда на рабочих местах в целях выявления вредоносных и/или небезопасных производственных факторов и реализации мероприятий по приведению условий труда в соотношении с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда ведется в режиме, определенном федеральным органом исполнительной власти, исполняющим функции по выработке государственной политической деятельности и нормативно-правовому регулированию в сфере труда [11].

Наряду с понятием «безопасность труда» обширно применяется понятие «охрана труда».

Охрана труда - система сбережения жизни и здоровья сотрудников в ходе трудовой деятельности, содержащая в себе правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [23].

Охрана труда - это формирование здоровых и не опасных условий работы различными средствами. В зависимости от последних охрану труда различают в широком и в узком смысле. В широком представлении охрана труда - это система мер по хранению жизни и самочувствие сотрудников в процессе трудовой деятельности, которая включает в себя правовые, социально экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В узком значении охрана труда предполагает собою совокупность мер по направлениям: правовому, экономическому, организационно-техническому (безопасность техники, средств производства), лечебно-профилактическому и др.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, определенными инструкциями и правилами по охране труда.

Сертификат соответствия работ по охране труда (свидетельство безопасности) - акт, подтверждающий соответствие проводимых в компании работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда [11].

Безопасные условия труда - условия труда, при которых влияние на работающих вредных и/или небезопасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превосходят определенных нормативов.

Безопасность труда поддерживается методами и средствами производственной санитарии, гигиены труда, производственной защищенности.

Производственная санитария - это система организационных мероприятий и технических средств, которые предотвращают или уменьшают влияние на работающих вредоносных производственных факторов, образующихся в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности.

К производственной санитарии принадлежит организация освещения и вентиляции на рабочих местах, очистка атмосферы в рабочей зоне от вредных элементов, обеспечение наилучших и возможных характеристик микроклимата (температуры, влажности, скорости движения воздуха) на рабочих местах, защита от различного вида излучений (тепловых, электромагнитных, виброакустических, лазерных, ионизирующих).

Гигиена труда - это область медицины, исследующая трудовую деятельность человека и производственную среду с точки зрения их воздействия на организм, разрабатывающая меры и гигиенические нормативы, нацеленные на оздоровление условий труда и предотвращение профессиональных заболеваний. Задачей гигиены труда является установление максимально возможных уровней вредоносных производственных факторов, классификация условий трудовой деятельности, анализ тяжести и напряженности трудового процесса, рациональная

организация режима труда и отдыха, рабочего места, исследование психофизиологических нюансов трудовой деятельности и т.д.

Производственная безопасность - это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или которые уменьшают возможность влияния на работающих небезопасных (травмирующих) производственных факторов, появляющихся в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности.

К производственной безопасности принадлежат организационные мероприятия и технические средства защиты от поражения электрическим током, защита от механического травмирования передвигающимися механизмами, подъемно-транспортными средствами, предоставление безопасности систем высочайшего давления, методы и средства обеспечения пожаро-взрыво-безопасности и т. д.

Технические методы и средства, обеспечивающие производственную безопасность, именуется техникой безопасности.

Первый и один из наиболее значимых этапов обеспечения безопасности труда является распознавание опасностей.

Идентификация опасностей - это определение угроз, утверждение причин их происхождения, пространственных и временных характеристик опасностей, вероятности, величины и результатов их проявления. Распознавание угроз может включать оценку влияние угроз на человека и установление возможных уровней опасных и вредных производственных факторов.

Усовершенствование условий труда решает четыре ключевые задачи:

- идентификация небезопасных и вредоносных производственных факторов;
- разработка определенных технических мероприятий и средств защиты от опасных и вредных производственных факторов;
- разработка организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда и управление охраной труда в компании;

- подготовка к действиям в условиях проявления угроз.

Трудовые отношения - взаимоотношения, базирующиеся на соглашении среди сотрудников и работодателем о личном исполнении сотрудником за оплату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации либо должности) и о повиновении сотрудника законам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором [23].

Коллективный договор - правовой акт, координирующий социально - трудовые взаимоотношения в компании и принимаемые сотрудниками и работодателем в лице их представителей [28].

Трудовой договор - договор между работодателем и сотрудником, в согласовании с которым работодатель обязуется обеспечить сотрудника работой согласно predetermined трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и другими нормативно правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, вовремя и в полном размере платить сотруднику заработную плату, а сотрудник обязуется самостоятельно исполнять установленную данным договором трудовую функцию, исполнять действующие в компании правила внутреннего трудового распорядка [9].

Индивидуальные сведения сотрудников - сведения, необходимые работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающимися конкретного сотрудника [13].

Рабочее время - период, в течение которого сотрудник в соответствии с инструкциями внутреннего трудового распорядка компании и условиями трудового соглашения обязан выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в согласовании с законами и иными нормативными правовыми актами принадлежат к рабочему времени [49].

Время отдыха - период, в процессе которого сотрудник независим от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать согласно собственному мнению [41].

Оплата труда – концепция взаимоотношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат сотрудникам за их деятельность в соответствии с законами, другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - поощрение за деятельность в связи с квалификацией сотрудника, трудности, количества, качества и условий производимой работы, а кроме того выплаты компенсирующего и побудительного характера.

Гарантии - ресурсы, методы и обстоятельства, с поддержкой которых обеспечивается выполнение предоставленных сотрудником прав в сфере социально - трудовых отношений

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения сотрудником затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей [33].

Дисциплина труда - неотъемлемые для всех сотрудников подчиненность правилам поведения, установленным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами компании[38].

Таким образом можно выделить дать основное определение, условия труда - это совокупность социально-экономических, организационно - технических, санитарно - гигиенических, лечебно-профилактических факторов, образующих систему целью которой считается улучшение трудоспособности и безопасность сотрудника компании.

## **1.2 Регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда**



Регулирование условий и защиты труда состоит в формулировке и организации ключевых течений государственной политической деятельности в данной сфере, разработке законодательных нормативных актов, условий к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих сотруднику здоровые и безопасные условия труда, а кроме того в обеспечении полномочия работников на охрану труда.

Разграничивая возможности среди федеральных органов государственной власти, и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в области трудовых взаимоотношений, и других напрямую связанных с ними взаимоотношений к ведению федеральных органов государственной власти причисляет принятие неотъемлемых с целью использования на всей территории Российской Федерации федеральных законов и других нормативных правовых актов, устанавливающих характерные черты правового регулирования труда отдельных категорий сотрудников. Однако ст. 252 ТК в новой редакции учитывает формирование отличительных черт регулирования работы актами различной степени вплоть до коллективных соглашений и локальных нормативных актов.

В последний период времени принимаются федеральные законы, которые зачастую включают, согласно сущности, передачу субъектам Российской Федерации отдельных возможностей федеральных органов. В том числе - в регулировании трудовых взаимоотношений. Это порождает отличия в решении одних и тех же вопросов, вносимые областным законодательством (в частности, в оплате труда работников организаций, финансируемых за счет бюджетов субъектов РФ, предоставлении им гарантий и компенсаций). По существу, подобные отличия, в случае если они базируются на объективных факторах, имеют возможность быть признаны новым видом дифференциации в трудовом праве. Однако они в главном следуют из различий в экономических потенциалов субъектов РФ [11].

В основе дифференциации лежат отличия условий труда (вредные, опасные), атмосферные требования и удаленность областей применения

рабочей силы (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности), физиологические (психофизические), характерные черты организма сотрудника (женщины, несовершеннолетние), состояние здоровья (инвалиды), специфика содержания и характера работы (основные сотрудники ряда отраслей экономики, государственные гражданские служащие, руководители компаний), отсутствие российского гражданства (иностранцы, апатриды), характер трудовой взаимосвязи сотрудника с работодателем (совместители, надомники) и другие основания, связанные с объективными обстоятельствами или особенностями субъекта - сотрудника.

Разделение правового регулирования труда проводится в определенных целях.

Во-первых, это потребность особой защиты сотрудников от производственных вредностей с учетом, к примеру, физиологических отличительных черт женского организма, его материнской функции, а также социальной роли женщины-матери по воспитанию малолетних детей.

Во-вторых, разделение правового регулирования труда некоторых категорий сотрудников необходима и для того, чтобы обеспечить этим работникам одинаковые возможности, требование реализовывать право на труд наравне с другими сотрудниками.

Существуют 3 вида нормы трудового права:

1) нормы-льготы, предоставляющие сотрудникам дополнительные гарантии их права на труд, по охране труда, рабочему времени, отпускам. Подобные нормы-льготы (очевидно, что их лучше именовать нормы-компенсации, так как ими возмещается тяжесть, вредность труда дня сотрудника) определены для сотрудников которые работают во вредных и/или опасных условиях женщин, несовершеннолетних сотрудников, сотрудников, сочетающие деятельность с обучением, и др.;

2) нормы-изъятия, как-то сдерживающие общие права (к примеру, для государственных служащих, руководителей компании и др.);

3) нормы-приспособления, которые приспособливают единые нормы к отличительным чертам данного вида труда (отраслевая дифференциация), к примеру с учетом характера и ответственности сотрудников автотранспорта, педагогических сотрудников и др. В ст. 251 отсутствует указание на третий вид этих норм[45].

Характерные черты регулировки труда обуславливаются и формируются в связи:

- с характером и критериями работы;
- психофизиологическими отличительными чертами организма;
- естественно-климатическими условиями;
- присутствием семейных обязательств;
- иными причинами.

Список вероятных причин с целью определения отличительных черт дает возможность рассматривать, что законодатель при их установлении отталкивается из справедливых факторов, значительно оказывающих большое влияние на трудовые отношения и требующих учета при их регулировании. Следовательно, и другие основания, упомянутые в этой статье, должны обладать теми же свойствами.

Перечень актов, которыми могут быть установлены характерные черты регулирования труда, обширен. В него входят:

- трудовое право;
- другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- коллективные договоры, соглашения;
- местные нормативные акты.

Трудовое законодательство состоит из настоящего Кодекса, других федеральных законов и законов субъектов РФ, включающие нормы трудового права. Другими нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, считаются: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов

исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Локальные нормативные акты, имеющие нормы трудового права, принимаются работодателем в порядке, предусмотренном Кодексом- ст. 8, 371, 372.[1]

Коллективные договоры и контракты - акты общественного партнерства принимаются сторонами на основе договоренности - ст. 40, 45 ТК.

Особые нормы, выделяющиеся от общих, распространяющихся на всех или большинство сотрудников, изменяют сущность правового статуса сотрудников, устанавливают иные права, обязанности, гарантии, компенсации. В ряде ситуаций характерные черты проявляются в уменьшении степени гарантий, установленных общими нормами. Такого рода характерные черты имеет право определять только Российская Федерация. Сокращение степени прав и гарантий актами субъектов РФ, органов местного самоуправления, локальными актами, коллективными договорами и соглашениями недопустимо, в противном случае эти акты станут противоречить Кодексу, другим федеральным нормативным правовым актам. В подобной ситуации обязаны функционировать акты вышестоящего уровня .

Характерные черты регулирования труда, тянущие за собой сокращение уровня гарантий сотрудникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и/или материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Следовательно, полномочия и обязательства сотрудников могут не только увеличиваться, может увеличиваться размер гарантий и компенсаций.

Особые условия могут содержаться в трудовых договорах. Однако они вступают в индивидуальное урегулирование и к дифференциации законного регулирования труда не относятся [27].

Законодательство РФ о труде, условиях и охране труда базируются на конституции РФ, принятой в 1993 году и трудовом кодексе, вступившим в силу с 01.01.2002 г. с внесенными изменениями, и других федеральных законах и других нормативных актов субъектов РФ.

В п. 2 ст. 7 Конституции РФ предусмотрено, то что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей. Помимо этого, ст. 37 Конституции РФ наряду с другими правами гарантирует право каждого на труд в условиях, соответствующих требованиям безопасности и гигиены. Помимо этого «В Российской Федерации охраняется труд и состояние здоровья людей, устанавливается гарантированный минимальный объем оплаты труда» [13].

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации исполняется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны труда в пределах их возможностей. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и в обстоятельствах, которые обуславливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации [30]

## **1.2 Аттестация рабочих мест как комплексная оценка условий труда**

Аттестация рабочих мест по условиям труда – анализ условий труда на рабочих местах в целях раскрытие вредоносных и/или небезопасных производственных факторов и реализация мероприятий по приведению условий труда в соотношении с государственными нормативными требованиями защиты труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда

ведется в режиме, определенном федеральным органом исполнительной власти, исполняющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области труда [11].

В согласовании со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, а также образует осуществление контроля по условиям и охраны труда на рабочих местах и данные сотрудников о итогах данных проверок [18].

В ст. 212 ТК РФ отмечено, что работодатель должен гарантировать:

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- уведомление сотрудников об УТ и ОТ на рабочих местах;
- осуществление аттестации рабочих мест по условиям труда.

Аттестацию рабочих мест по условиям труда в организациях выполняют в соответствии с Положением о режиме выполнения аттестации рабочих мест по условиям труда, которое было утверждено постановлением Минтруда России от 14 марта 1997 г. № 12. Документами с целью проведения аттестации также считаются:

- "Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей сферы и рабочего процесса. Аспекты и систематизации условий труда (Руководство Р 2.2.2006-05)", подтвержденное руководителем Федеральной службы по надзору в области охраны прав потребителей и благополучия человека, главным государственным санитарным врачом Российской Федерации Г. Г. Онищенко 29 июля 2005 г. (введено в действие с 1 ноября 2005 г.);
- законодательные и другие нормативные правовые акты по вопросам предоставления компенсации;
- стандарты безопасности труда, ведомственные нормативные правовые акты, санитарные принципы и нормы, гигиенические нормативы, строительные нормы и правила и др [ 24].

Аттестация рабочих мест по условиям труда считается составляющей частью доказательства соответствия организации работ по охраны труда государственным нормативным требованиям охраны труда, определения профессионального риска и внедрения дифференцированного страхового тарифа (вклада) в Фонд социального страхования Российской Федерации согласно ФЗ от 24 июля 1998 г. 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". Аттестация рабочих мест по условиям труда выполняется в ходе деятельности, т. е. при проведении производственных действий в соответствии с научно - техническим распорядком при функционирующих средствах коллективной и индивидуальной защиты.

Фактическое положение условий труда на рабочем месте оценивается: согласно уровню вредности и опасности; уровня травмобезопасности; обеспеченности сотрудников средствами индивидуальной защиты, а также по эффективности этих средств. Аттестации подлежат все существующие в компании рабочие места. При этом оцениваются все воздействующие на сотрудников вредные и опасные производственные факторы. Список факторов определяется в соответствии с ГОСТ 12.0.003—74 "Опасные и вредные производственные факторы. Классификация" с учетом отраслевых и региональных отличительных средств производства [ 1].

Основные задачи аттестации рабочих мест по условиям труда:

- анализ и оценка фактических значений вредных и небезопасных производственных факторов на рабочих местах;
- планирование и проведение мероприятий по охране труда в соответствии с действующими нормативными правовыми актами компании;
- обоснование предоставления компенсаций сотрудникам компании, которые заняты на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- рассмотрение вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации цеха, участка, оснащения и т.п., которые непосредственно представляют угрозу для здоровья и/или жизни сотрудников;

- применение административно-экономических санкций (мер воздействия) к виновным должностным лицам в связи с допущенными нарушениями законодательных и других нормативных правовых актов о охране труда;

- организация подготовки к сертификации работ по ОТ в компании.

Аттестация рабочих мест по условиям труда ведется организациями самостоятельно. Ответственным за ее проведение и итоги несет работодатель (руководитель организации). Работу по измерениям вредных и опасных производственных факторов компания способна осуществить собственными силами, применяя имеющиеся средства. В случае если такой возможности нет, то к измерениям привлекаются посторонние лаборатории, но в этом случае приглашаемая лаборатория в обязательном порядке обязана быть аккредитована [ 5].

Итоги аттестации рабочих мест по условиям труда используются:

- для решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание;

- ознакомление сотрудников с условиями труда на рабочих местах, в т. ч. при составлении трудового договора (соглашения) с сотрудниками; формирование коллективного договора и соглашения по охране труда как приложения к нему.

Сроки выполнения аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливаются самими компаниями отталкиваясь от изменений условий и характера труда, который должен проводиться не реже 1 раза в 5 лет с момента проведения последних измерений. В целях обеспечения своевременного и качественного проведения аттестации рабочих мест по условиям труда издается приказ, в котором формируется индивидуальная структура аттестационной комиссии компании (при необходимости — состав



цеховых аттестационных комиссий); формируются сроки и график выполнения аттестации, даются поручения соответствующим службам в целях эффективной организации работ по аттестации.

Врач по гигиене способен осуществлять содействие в аттестации, оказывая консультативную поддержку в составлении перечня вредных и опасных производственных факторов для каждого рабочего места. Компаниям могут содействовать в этом центры Госсанэпиднадзора [34].

Аттестационная комиссия компании реализовывает управление проведением аттестации; формирует законодательную и нормативную базу и организует ее исследование; осуществляет контроль за качеством работ на всех этапах проведения аттестации; аттестует рабочие места и принимает решение по дальнейшему их использованию; определяет компенсации сотрудникам, пребывающим во вредных и опасных условиях труда; вносит предложения о готовности компании к сертификации работ по охране труда; разрабатывает предложения по улучшению и оздоровлению условий труда; рассматривает и согласовывает проекты договоров при привлечении посторонних аккредитованных лабораторий для выполнения необходимых измерений; составляет полный перечень рабочих мест (перечень рабочих мест основного оборудования, вспомогательного производства и рабочих мест руководителей и специалистов - ИТР).

Технического руководителя компании следует назначить председателем аттестационной комиссии. В состав аттестационной комиссии входят: специалисты службы охраны труда, организации труда и заработной платы, главные специалисты (главный энергетик, главный механик, технолог и др.), цеховой врач, специалисты структурных подразделений, руководитель кадровой службы, санитарно-промышленной лаборатории, представителя профсоюзного комитета (трудового коллектива). Врач по гигиене способен осуществлять содействие в аттестации, тем самым оказывать консультативную поддержку в составлении перечня вредных и опасных

производственных факторов для каждого рабочего места. Компаниям могут содействовать в этом центры госсанэпиднадзора [ 16].

Рабочие места формируются в список в соответствии с действующим в компании штатным расписанием и структурной схеме управления производством, а также трудовым нормам и иным действующим в компании нормам (норма обслуживания, норма времени, нормативы численности персонала и т. д.). Название рабочему месту присваивается по наименованию профессии, должности. Необходимо, чтобы они соответствовали требованиям тарифно-квалификационного справочника. При этом для каждого рабочего места делается одна отметка вне зависимости от того, в какое количество смен оно применяется. На каждое рабочее место (или группу сходных по характеру выполняемых работ и по условиям труда рабочих мест) составляется карта аттестации рабочих мест по условиям труда. На основании полного списка рабочих мест в компании аттестационная комиссия устанавливает перечень опасных и вредных производственных факторов, подлежащих оценке на каждом рабочем месте, отталкиваясь из характерных черт технологического процесса, состава оборудования, применяемых материалов и сырья.

Гигиеническая оценка существующих условий и характера труда производится на основе инструментальных измерений физических, химических, биологических и психофизиологических факторов. При аттестации рабочих мест по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте опасные и вредные производственные факторы, тяжесть и напряженность труда. Инструментальные измерения и оценки оформляются протоколами. Продолжительность воздействия вредного производственного фактора на сотрудников устанавливается на основе хронометражных измерений. Результаты изучения факторов производственной среды сравниваются с гигиеническими нормативами, в соответствии с которыми определяются классы условий труда. По гигиеническим критериям Руководства Р 2.2.2006-05 (в зависимости от степени отклонения от

гигиенических нормативов действующего на работающих производственного фактора) [ 12].

Наиболее трудоемкая работа - это установление класса условий труда по показателям тяжести труда и напряженности труда. Анализ и оценка тяжести физического труда ведется на основе учета всех характеристик, приведенных в "Гигиенических критериях".

Главными объектами оценки травмобезопасности считаются: производственное оборудование; приспособления и инструменты; средства обучения и инструктажа. Для того что бы оценить травмобезопасность проверяется наличие и правильность ведения нормативных документов, касающихся обеспечения безопасности труда. Оценка травмобезопасности ведется путем контроля соответствия производственного оборудования, приспособлений и инструмента, а также средств обучения и инструктажа требованиям нормативных правовых актов. При этом следует учитывать наличие сертификатов безопасности на производственное оборудование.

Оценка травмобезопасности оформляется в протокол, в котором отражаются:

- в графе 2 отражены "Нормативные требования безопасности к рабочему месту" только такие требования, которые причисляются к условиям травмобезопасности;

- в графе 3 отражено "Наличие" - фактическое положение безопасности труда на рабочем месте (установленные устройства и приспособления, направленные на обеспечение безопасности труда на рабочем месте.);

- в графе 4 отражено "Соответствие нормативным правовым актам по охране труда" - краткая оценка соотношения фактического состояния безопасности труда на рабочем месте в компании требованиям нормативной документации;

- в графе 5 отражены "Необходимые мероприятия" - мероприятия по осуществления этого нормативного требования безопасности к рабочему

месту компании с целью обеспечения соответствия фактического состояния нормативному.

Согласно итогам оценки травмобезопасности в протоколе приводятся краткие выводы. Указывается, каким пунктам норм, правил и стандартов не соответствует оцениваемое рабочее место в компании. В нем должны быть записаны должности, фамилии, имена и отчества лиц, проводивших оценку. Данные лица ставят в протоколе свою подпись. Краткие выводы согласно итогам оценки травмобезопасности вносятся также в карту аттестации рабочих мест по травмобезопасности в компании. Отдельно согласно итогам оценки травмобезопасности в соответствии с классификацией условий труда по травмобезопасности устанавливается класс опасности либо предоставляется заключение о полном соответствии рабочего места компании требованиям безопасности [8].

Снабженность сотрудников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) устанавливается посредством сопоставления фактически выданных средств с типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и др. Одновременно с этим оцениваются их результативность и соответствие фактическому состоянию УТ в компании. Качество и эффективность СИЗ должны быть подтверждены сертификатами соответствия.

Общая оценка фактического состояния условий труда на рабочем месте определяется с учетом итогов оценки вредных и опасных производственных факторов, травмобезопасности рабочих мест, обеспеченности СИЗ. При отсутствии на рабочем месте компании вредных и опасных производственных факторов, при соответствии их фактических значений наилучшим либо возможным величинам (1-й и 2-й классы), а кроме того при выполнении требований по травмобезопасности и обеспеченности СИЗ считается, что условия труда на рабочем месте отвечают нормативным требованиям. Рабочее место признается аттестованным.

В случаях, если на рабочем месте фактические значения вредных и опасных производственных факторов превышают установленные нормы или когда уровень травмобезопасности и обеспеченность СИЗ в компании не соответствуют нормам, УТ считают вредными и/или опасными. При отнесении УТ к 3-му классу (вредному) рабочее место компании признается условно аттестованным с указанием соответствующего класса и степени вредности (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, а также 3.0 - по травмобезопасности). В план мероприятий по улучшению и оздоровлению УТ в компании вносят предложения по приведению относительно аттестованных рабочих мест в соответствие с нормативными правовыми актами об охране труда. Относительно аттестованные рабочие места компании не засчитываются как аттестованные при сертификации работ по охране труда в организации [ 19].

При отнесении УТ к 4-му классу (опасному) рабочее место компании признается неаттестованным. Необходимо его переоборудование либо устранение.

Рабочие места подлежат неотъемлемой переаттестации после замены производственного оборудования, перемены технологического процесса, реконструкции средств коллективной защиты и др., а кроме того по требованию органов государственной экспертизы условий труда, если обнаружены нарушения при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

Оценка фактического состояния условий труда на рабочем месте записывается в карту аттестации рабочих мест по условиям труда, в которой аттестационной комиссией организации дается заключение о итогах аттестации рабочего места компании [ 27].

В окончание аттестации рабочих мест по условиям труда заполняется:

- ведомость рабочих мест и результатов их аттестации по условиям труда в подразделении, в которую включаются данные об аттестуемых рабочих местах и об условиях труда на них, количестве занятых в этих условиях сотрудников, их обеспеченности СИЗ;

- сводный отчет о рабочих местах и итогах их аттестации по условиям труда в компании, где указывается: количество рабочих мест по структурным подразделениям и в целом в компании; количество рабочих мест, на которых проведена аттестация с распределением их по классам условий труда; количество сотрудников, занятых на этих рабочих местах, и сведения об их обеспеченности СИЗ.

Итоги работы аттестационной комиссии компании вносятся в протокол аттестации рабочих мест по условиям труда. Аттестационная комиссия разрабатывает (с учетом предложений, поступивших от подразделений компании, отдельных сотрудников) план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в компании. План подписывается председателем аттестационной комиссии и уже после согласования с совместным комитетом по охране труда, профессиональными союзами утверждается руководителем компании включается в коллективный договор [16].

Руководитель организации издает приказ, в котором предоставляет оценку проведенной работе и утверждает ее итоги. Данные о итогах аттестации рабочих мест компании по условиям труда доводится до сведения сотрудников компании. Документы по аттестации считаются материалами строгой отчетности и обязаны храниться в компании 45 лет. Итоги аттестации считаются основой для создания банка информации существующих условий труда на уровне компании, района, области, города, региона, республики.

Таким образом в первой главе нами были рассмотрены определения понятий в сфере условий труда, регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда, также мы рассмотрели понятие аттестация рабочих мест по условиям труда и процесс проведения аттестации рабочих мест по условиям труда как комплексной оценки условий труда в организации.

Таким образом в первой главе нами были рассмотрены определения понятий в сфере условий труда, регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда, также мы рассмотрели понятие аттестация рабочих мест по условиям труда и процесс проведения аттестации рабочих мест по условиям труда как комплексной оценки условий труда в организации

## **ГЛАВА 2.СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ЗАО «АМКК»**

### **2.1 Организационно - экономическая характеристика предприятия**

ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат» входит в число крупнейших предприятий Белгородской области. На комбинате перерабатывается до 20 % всего производимого в области молока.

История Алексеевского молочноконсервного комбината начинается с пятидесятих годов прошлого столетия. Тогда приказом по Министерству мясной и молочной промышленности СССР от 1953 года было запроектировано строительство в Алексеевке молочноконсервного завода, который должен был иметь производительность в 45 туб цельного сгущённого молока с сахаром в смену, а также цельномолочный и маслоцех.

В 1960 году была произведена первая варка молока цельного сгущённого с сахаром. Новый консервный цех был оснащён двумя специальными вакуум-выпарными установками. В соответствии с проектом было начато производство особой жестяной тары и деревянных ящиков для упаковки жестяной тары.

Уже к 1976 году мощность Алексеевского комбината достигла больших значений: 75 туб молока цельного сгущённого с сахаром, 2,5 тонн масла коровьего и 4,5 тонн цельномолочной продукции в одну смену. Одновременно расширялся ассортимент цельномолочной продукции. Это дало толчок к проектированию нового корпуса цельномолочного цеха и специального отделения приёмки молока. В 1978 году продукции присваивается государственный Знак качества.

Акционерное общество «Алексеевский молочноконсервный комбинат» в дальнейшем именуемое Общество, является закрытым акционерным обществом. Общество является юридическим лицом и действует на основании Устава и законодательства РФ (Приложение 1).



Общество считается созданным как юридическое лицо с момента его государственной регистрации. Общество создается без ограничения срока. Общество имеет гражданские права и несет гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности.

Деятельность предприятия направлена на удовлетворение общественных потребностей и получение максимальной прибыли, и, как следствие, улучшение жизненного уровня своих работников.

Компания является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет в банке, круглую печать со своим наименованием, а также указание на местонахождение, штамп, бланки, фирменное наименование.

Организация имеет следующую организационную структуру (Приложение 2).

Организация самостоятельно планирует и осуществляет свою хозяйственную, экономическую и социальную деятельность в соответствии с действующим законодательством. Для выполнения уставных целей предприятие имеет право в порядке, установленном действующим законодательством РФ:

- осуществлять деятельность, на которую в соответствии с законодательством РФ требуется специальное разрешение - лицензия;
- заключать все виды договоров с юридическими и физическими лицами (в том числе иностранными);
- приобретать и арендовать основные и оборотные средства за счет имеющихся у него финансовых результатов, кредитов, ссуд и других источников финансирования;
- приобретать и арендовать необходимое имущество для осуществления финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- планировать свою деятельность и определять перспективы развития, исходя из основных экономических показателей, наличия спроса на выполняемые работы, оказываемые услуги;

- определять и устанавливать формы и системы оплаты труда, численность работников, структуру и штатное расписание;
- определять размер средств, направленных на оплату труда работников предприятия, на техническое и социальное развитие.

Права предприятия на объекты интеллектуальной собственности, созданные в процессе осуществления им хозяйственной деятельности, регулируется законодательством РФ.

Предприятие устанавливает цены на реализуемую продукцию в соответствии с действующим законодательством и правовыми актами органов местного самоуправления.

Предприятие обязано:

- выполнять утвержденные в установленном порядке основные экономические показатели деятельности предприятия;
- возмещать ущерб, причиненный загрязнением окружающей среды, нарушением правил безопасности производства, санитарно-гигиенических норм и требований по защите здоровья работников, населения и потребителей продукции и др.;
- обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату работникам заработной платы и иных выплат, проводить индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ;
- обеспечивать своим работникам безопасные условия труда
- осуществлять оперативный и бухгалтерский учет результатов финансово-хозяйственной и иной деятельности, вести статистическую отчетность, отчитываться о результатах деятельности и использовании имущества с предоставлением отчетов в порядке и сроки, установленные законодательством РФ, правовыми актами органов местного самоуправления.

Основными направлениями деятельности ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат» являются:

- расширение рынка по продаже и закупке товаров;

- повышение рентабельности оптового производства на основе снижения материальных и финансовых ресурсов;

- поиск новых поставщиков в интересах компании;

- привлечение кредитных средств;

ЗАО «АМКК» - находится по адресу: Белгородская обл., г. Алексеевка, ул. Тимирязева, 10.

Факс: +7 (47234) 356-35

Телефон:

+7 (47234) 357-29

+7 (47234) 301-65

+7 (47234) 354-36

E-mail: amkk@amkk.ru

Таблица 2.1

#### Ключевые цели организации

Функциональная подсистема	Ключевая цель
Производство	Достичь наивысшей производительности труда
Маркетинг	Увеличение объема продажи товаров
Финансы	Сохранение и привлечение новых финансовых ресурсов
Экономика	Достичь максимальной выручки и минимальных затрат
Персонал	Обеспечить условия для нормальной работы, а также разработать новый план мотивации работников, для удовлетворенности и заинтересованности в работе
Менеджмент	Определить критические области управленческого воздействия и приоритетные задачи, обеспечивающие получение запланированных результатов

Таблица 2.2

#### Динамика основных экономических показателей деятельности

ЗАО «АМКК» на 2013-2015 гг.

Показатели	Годы			Отн. отклонений в %	Прирост %
	2013	2014	2015		
Фонд оплаты труда тыс. руб.	24987717	25647523	2797790	111	11

Продолжение таблицы 2.2

Величина активов, тыс. руб.	2195678	2010391	2142021	97	-3
Численность работающих, чел.	1 273	1 397	1 222	95	-5
Производительность труда тыс. руб.	2571234	2789341	2467400	95	5
Чистая прибыль, млн. руб.	117 630	42 346	86 295	73	-27

Рассмотрев таблицу 2.2 можно говорить о том, что прирост фонда оплаты труда составил 11%, величина активов уменьшилась на 3%, чистая прибыль организации уменьшилась в 2015 году на 27% по отношению к 2013 году, прирост производительности труда составил 5%, численность работающих человек уменьшилась на 5 %.

Таблица 2.3.

## Состав и структура основных производственных фондов организации

Виды основных фондов	2013г.		2014г.		2015г.		Отклонение (+,-) млн. руб.
	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Здания и сооружения	447964	66	394691	59,5	436548	61	-11416
Машины и оборудование	180078	26	216990	32,8	225045	31	+44967
Транспортные средства	40509	7	44522	6,8	49631	7	+9122
Инвентарь	3332	0,5	3855	0,5	3991	0,5	+659
Земельные участки и объекты природоохраны	2558	0,5	2558	0,4	2558	0,5	0
Итого	674441	100	662616	100	717773	100	43332

Рассмотрев таблицу 2.3 можно сделать вывод, что наблюдаются отклонения основных фондов: зданий и сооружений, в отрицательную

сторону, транспортных средств, машин и оборудования, а также инвентаря в положительную сторону.

Таблица 2.4

### Состав и структура трудовых ресурсов организации

Виды основных средств	2013 г.		2014 г.		2015 г.		Отклонение (-, +)	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Всего на предприятии	1273	100	1397	100	1222	100	193	100
в т. ч. в производстве	224	23	263	26	266	29	135	69
Из них: постоянные рабочие	1094	77	1134	74	976	71	58	31

Анализируя таблицу 2.4 можно говорить о том, что количество человек на предприятии уменьшилось на 175 человек 2015 году по отношению к 2014 и на 51 сотрудника в 2015 по отношению к 2013, но как мы видим тем не менее организации работает не малое количество сотрудников, в том числе в производстве, отклонения не значительные.

Таблица 2.5

### Производственно - экономическая эффективность деятельности организации

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Производство валовой продукции в текущих ценах, млн. руб.	1120924	1119368	1129654
- на 100 руб. основных фондов	48,6	52,4	48,5
- на 100 руб. производственных затрат	39.11	42.9	44.3
- на 1 чел. - час затрат труда	1440	1440	1440
Выручка от реализации продукции, млн. руб.	4274212	3901708	4463297
- на 100 руб. основных фондов	12.7	150	12.2

Продолжение таблицы 2.5

- на 100 руб. производственных затрат	10.2	12.1	11.2
- на 1 чел. - час затрат труда	1440	1440	1440
Получено прибыли, млн. руб.	1119367	1120924	1157009
- на 100 руб. основных фондов	48.6	52.4	47.3
- на 100 руб. производственных затрат	39.1	42.4	43.2
- на 1 чел. - час затрат труда	1440	1440	1440
Уровень рентабельности	28%	26%	26%

Рассмотрев таблицу 2.5 можно говорить о том что производительность валовой продукции 2015 году увеличилась на 8 730 по отношению к 2013, по отношению к 2014 году на 10 286, выручка от реализации продукции 2015 году увеличилась на 189 0 85 тыс. руб. и увеличивается по отношению к 2013 году и на 561 889 тыс. руб.. Так же можно увидеть, что 2015 году получено на 37 642 тыс. руб. больше чем 2013 году и на 36 085 тыс. руб. больше чем 2014 году.

Таким образом нами были рассмотрена организационно - экономическая характеристика предприятия, изучили основные направления деятельности предприятия, ключевые цели, производительность труда, состав и структура трудовых ресурсов.

## 2.2 Характеристика системы управления персоналом

Главный потенциал компании заключен в кадрах. Без нужных квалифицированных работников ни одна организация не может достичь целей и выжить в конкурентной борьбе.

Кадровыми вопросами ЗАО «АМКК» занимается отдел кадров. Основным документом, регламентирующий деятельность отдела является « Положение об. отделе кадров закрытого акционерного общества Алексеевский молочноконсервный комбинат».

Отдел кадров предприятия имеет разветвленную структуру.

Основными задачами отдела является:

- Обеспечение комплектования должностей высоконравственными и компетентными сотрудниками, создание действенного резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности;
- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;
- обеспечение документооборота по всем направлениям деятельности с персоналом;

Рассмотрим основные данные и показатели, характеризующие персонал ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат». Структура персонала комбината представлена в таблице 2.6

Таблица 2.6

Структура персонала ЗАО «АМКК»

Категории персонала	2013г.	2014г.	2015г.	абсолютн. отклонение 2015/2013	относит. отклонение 2015/2013
Персонал, всего	1273	1397	1222	-51	95%
в том числе:					
1.Руководители	87	89	93	6	6%
2. Специалисты	137	174	153	16	11%
3. Рабочие	1049	1134	976	-73	8%

Анализ данных таблицы 2.6 показывает, что общая численность персонала за 2015 год снизилась, по отношению к 2014 году, из них количество руководителей снизилось на 6%, количество специалистов на 11%, а рабочих сотрудников на 8% и за 2015 год составило 1222 человека, а в 2014 году 1397 человек.

Анализ распределения персонала по полу представлен в таблице 2.7

Таблица 2.7

Распределение персонала по возрасту

Группы	Руководители	Специалисты	Рабочие
--------	--------------	-------------	---------

работников по возрасту, лет	Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабоч.
До 20	0	0%	0	0%	10	1%
20 – 30	17	20%	20	14%	345	35%
30 – 40	35	39%	76	49%	289	29%
40 – 50	22	21%	31	21%	199	21%
50 – 60	8	9%	13	8%	124	13%
Свыше 60	11	11%	13	8%	9	1%
Итого	93	100	153	100	976	100

Анализ данных таблицы 2.7 показывает, что распределение персонала по возрастной категории очень разнообразно, но основной рабочей силой комбината является возраст работников от 20 до 40 лет.

Преобладающее количество рабочих на комбинате от 20 до 30 лет составляет 345 человек. Также на предприятии большое количество руководителей от 30 до 40 лет. 49 % занимают специалисты в возрасте 30 - 40 лет. Наименьшую долю в организации занимают сотрудники от 60 лет и выше.

Для более тщательного анализа персонала мы изучили гендерное соотношение в организации ЗАО «АМКК».

Таблица 2.8

#### Распределение персонала по полу

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	68	13%	25	4%
Специалисты	102	19%	51	7%
Рабочие	362	68%	614	89%
Итого	532	100	690	100

Проанализировав таблицу 2.8 можно говорить о том, что с отрывом в 158 человек на комбинате преобладают женщины. Высокопоставленные должности занимают мужчины из них руководителей 13% женщин 4%, специалистов мужчин 19% и женщин 7%, но 68 % рабочих по группе



занимают мужчины и 89 % в количестве 362 человека и в количествен 614 человек занимают женщины, которые являются рабочими на комбинате.

Далее нами был проведен анализ персонала по трудовому стажу.

Таблица 2.9

### Распределение персонала по трудовому стажу

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	8	7%	28	18%	315	32%
От 5 до 10	33	33%	76	50%	389	41%
От 10 до 15	35	36%	39	26%	190	19%
От 15 до 20	14	14%	10	6%	82	8%
Свыше 20	6	6%	0	0%	0	0%
Свыше 30	4	4%	0	0%	0	0%

Таким образом, проанализировав таблицу 2.9 можно говорить о том, что максимальный удельный вес персонала от 5 до 10 лет, а минимальный до 5 лет. Это говорит о том, что на комбинате работают постоянные сотрудники, не меняющие место работы. 50% специалистов в количестве 76 человек имеют стаж от 5 до 10 лет. Стаж от 10 до 15 лет на комбинате имеют руководители 36%. Свыше 30 лет работы на предприятии имеют 4 человека, а именно 4 % от 100. Стаж меньше 5 лет на предприятии имеют в основном рабочие и занимают 32% от 100.

Следующим этапом является анализ распределения работников по образованию, который отображен в таблице 2.10

Таблица 2.10

### Распределение персонала по образованию

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе

Продолжение таблицы 2.10

среднее	0	0%	29	19%	429	44%
среднее специальное	31	34%	40	26%	384	39%
незаконченное высшее	0	0%	0	0%	5	1%
высшее	61	65%	84	55%	158	16%
ученая степень	1	1%	0	0%	0	0%

Состав работников по образованию из таблицы 2.10 характеризуется следующими данными:

- большая часть руководителей и специалистов имеют высшее образование - 76,78%;
- на руководящих должностях работают специалисты с большим практическим опытом деятельности по данному направлению, обладающие необходимыми организационными, деловыми, профессиональными и личностными качествами, умеющие принимать правильные решения;
- среди рабочих 16% имеют высшее образование, 39% имеют среднее профессиональное образование.

Для более тщательного анализа деятельности службы персонала организации, изучим использование рабочего времени в организации: баланс рабочего времени: среднюю продолжительность рабочего дня; величину и причины потерь рабочего времени за счет целодневных и внутрисменных простоев и невыходов на работу рассчитаем коэффициент абсентеизма.

Таблица 2.11

Потери рабочего времени в связи с абсентеизмом в ЗАО «АМКК»

Причины потери рабочего времени	Документы, фиксирующие потери	2013г. чел.-дн.	2014г. чел.-дн.	2015г. чел.-дн.
1. по болезни	листы по нетрудоспособности	1650	1872	2172

Продолжение таблицы 2.11

2. целодневные/ внутрисменные простои организации	табели рабочего времени	54	50	78
3. административные отпуска.	заявления и служебные записки персонала	320	280	360
4. прогулы	служебные записки руководителей подразделений, ответственных лиц	38	50	40
Всего	официальные документы	2062	2252	2650
Коэффициент абсентеизма в т.ч. по болезни		1,5	0,83	1,7

По данным таблицы 2.11, можно сделать вывод о том, что одной из основных причин потери рабочего времени является отсутствие сотрудников на рабочих местах по болезни. Общее количество официальных документов составляет 2650 в 2015 году, 2252 документа подтверждающих отсутствие сотрудников в 2014 году и 2062 документа подтверждающих отсутствие сотрудников в 2013 году. Так же мы видим, что с каждым годом количество сотрудников отсутствующих в организации растет.

Движение рабочей силы и динамика являются важнейшим объектом анализа основных кадровых процессов. В данной таблице прослеживается тенденция изменений численности персонала, анализируется количество выбывших работников, коэффициент текучести и стабильности персонала на комбинате.

Таблица 2.12

## Показатели основных кадровых процессов

Показатель	2013г.	2014г.	2015г.
Среднесписочная численность работников, чел.	1238	1347	1222
Принято всего, чел.	254	198	123

Продолжение таблицы 2.12

Выбыло всего, чел.	131	107	127
в т. ч.:			
- по собственному желанию:	58	33	59
- за нарушение трудовой дисциплины	24	23	19
- по сокращению штатов	49	45	49
Коэффициент текучести кадров	0,06	0,04	0,06
Коэффициент оборота по приему	0,2	0,1	0,1
Коэффициент оборота по выбытию	0,1	0,07	0,1
Коэффициент постоянства кадров	0,8	0,8	0,7
Коэффициент стабильности коллектива	0,7	0,6	0,7

Таким образом рассчитаем коэффициент текучести кадров по формуле:

$$K_T = K_y / \text{Чс} \quad (2.1)$$

где  $K_T$  - коэффициент текучести кадров;  $K_y$  – количество уволенных работников (по собственному желанию и за нарушения);

$\text{Чср}$  – среднесписочная численность персонала

За 2013 г.  $K_T = 82/1238=0,06$ ;

За 2014г.  $K_T= 56/1347=0,04$ ;

За 2015г.  $K_T=78/1222=0,06$ .

Далее рассчитаем коэффициент оборота по приему по формуле:

$$K_{об.пр} = \text{Ч}_{прин.} / \text{Ч}_{ср.спис} \quad (2.2)$$

Где:

$K_{об.пр}$  - коэффициент оборота по приему;

$\text{Ч}_{прин.}$  - число принятых за период, чел.;

$\text{Ч}_{ср.спис.}$  - среднесписочная численность за период, чел.

За 2013г.  $K_{об.пр} = 254/1238=0,2$ ;

За 2014г.  $K_{об.пр}=198/1347=0,1$ ;

За 2015г.  $K_{об.пр}=123/1222=0,1$ .

Далее расчитаем коэффициент оборота по выбытию по формуле:

$$K_{об.ув} = \text{Ч}_{увол.} / \text{Ч}_{ср.спис.} \quad (2.3)$$

Где:

$K_{об.ув}$  - коэффициент оборота по увольнению;

$Ч_{увол.}$  - число уволенных за период, чел.;

$Ч_{ср.спис.}$  - среднесписочная численность за период, чел.

За 2013г.  $K_{об.ув} = 131/1238=0,1$ ;

За 2014г.  $K_{об.ув} = 107/1347=0,07$ ;

За 2015г.  $K_{об.ув} = 127/1222=0,1$

Далее рассчитаем коэффициент постоянства кадров по формуле:

$$K_{пос} = Ч_{р} / Ч_{ср} \quad (2.4)$$

Где:

$K_{пос}$  - коэффициент постоянства кадров;

$Ч_{р}$  - численность работников, проработавших в организации в течение всего года;

$Ч_{ср}$  - среднесписочная численность работников за этот период

Из таблицы 2.4 берем показатели постоянства кадров в организации:

За 2013г.  $K_{пос} = 1094/1238=0,8$ ;

За 2014г.  $K_{пос} = 1134/1347=0,8$ ;

За 2015г.  $K_{пос} = 976/1222=0,7$ .

Далее произведём расчет коэффициента стабильности коллектива по формуле:

$$K_{ст} = Ч_{с} / Ч_{сп} \quad (2.5)$$

где  $K_{ст}$  - коэффициент стабильности коллектива;

$Ч_{с}$  - среднесписочное число работников организации за текущий период со стажем работы в данной организации более 5 лет (человек);

$Ч_{сп}$  - среднесписочное число работников организации за текущий период.

Применяем в расчёте данные таблицы 2.9 - среднесписочное число работников организации за текущий период со стажем работы в данной организации более 5 лет, рассчитаем

За 2013г.  $K_{ст} = 878/1238=0,7$ ;

За 2014г.  $K_{ст} = 878/1347=0,65$ ;

За 2015г. Кст =878/1222=0,7.

Как показано в таблице 2.12 на комбинате сократилась численность персонала в 2015 году по отношению к 2014 и составило 1222 человека, это говорит о том, что на предприятие повлиял мировой экономический кризис. Выбыло за 2015 год 127 сотрудников из них: по собственному желанию - 59, за нарушение трудовой дисциплины 19, и по сокращению штата 49 человек. За 2014 год выбыло на 20 человек меньше и составило 107 человек. По собственному желанию и по сокращению штатов выбыло 78 человек. За 2013 год выбыло 131 человек из них: по собственному желанию - 58 человек; за нарушение трудовой дисциплины - 24; по сокращению штатов 49.

Ниже рассмотрена структура затрат на персонал комбината.

Таблица 2.13

#### Структура затрат на персонал

№	Вид затрат	Год			Отклонение		
		2013г.	2014г.	2015г.	2014/2013	2015/2014	2015/2013
1	Оплата труда	345227,6	467157,6	495989,9	1,35	1,06	1,43
2	Набор и отбор персонала	175000	156000	149000	0,89	0,95	0,85
3	Обучение и развитие персонала	598000	613250	599863	1,02	0,97	1,0
4	Питание	1452613	1592589	1486200	1,09	0,9	1,02
5	Спецодежда	178250	195000	176000	1,09	0,9	0,98
6	Охрана труда	248589	294360	314000	1,18	1,06	1,26
7	Медицинское обслуживание	122050	135489	145890	1,11	1,07	1,19
8	Организация отдыха	76650	89450	78592	1,16	0,87	1,02
9	Оплата жилья	152369	145778	120456	0,95	0,82	0,79
	Итого	34589966	38151932	36890050	1,095	0,96	1,05

Проанализировав структура затрат на персонал, можно увидеть, что на обучение и развитие персонала выделяются большие средства в общей сумме. На персонал за последние 3 года было выделено 18 111 130 рублей. Это говорит о том, что комбинат заинтересован в том, чтобы его сотрудники развивались и достигали высоких результатов на предприятии. Так же комбинат выделяет, много финансов на охрану труда с 2013 по 2015 год эта

сумма увеличивается и за 2015 составила 1 458 900 рублей. На медицинское обслуживание комбинат за 2015 год было выделено 1 458 900 рублей эта сумма больше, чем за 2014 - 1 354 890 рублей и за 2013 - 1 220 500 рублей.

Таким образом, можно сделать вывод, что на отделе кадров лежит ответственность за формирование высокого профессионализма и культуры управленческой деятельности, достижение укомплектованности организации квалифицированными, инициативными, высоконравственными работниками, эффективное использование интеллектуально-кадрового потенциала ЗАО «АМКК», его сохранение и приумножение, а также за создание благоприятных условий и гарантий для проявления каждым работником своих способностей, реализации позитивных интересов и личных планов, его профессионального роста и служебного продвижения, повышения эффективности трудовой деятельности.

Результаты - проведенного анализа показали, что кадровая политика в настоящий момент времени представляет собой полуоткрытую систему, где окончательное решение принимается высшим руководством с поправкой на социальные интересы рабочих.

Эффективность кадровой политики зависит напрямую от умения просчитывать:

- совершенствование качества услуг исходя из результатов анализа требований потребителей, как основного конкурентного преимущества на рынке строительных услуг;
- непрерывное освоение инновационных технологий, разработок в сфере строительства;
- систематический сбор и анализ информации о динамике потребностей действительных и потенциальных клиентов предприятия;
- увеличение объемов реализации услуг;
- разработка и реализация новых видов услуг с целью обновления ассортимента и дальнейшей дифференциации услуг и, что соответствует, результатам анализа конкурентов.

### **2.3 Анализ условий труда специалистов в ЗАО «АМКК»**

Для исследования условий труда в ЗАО «АМКК» нами был применен метод анкетирования. Респондентам в количестве 16 человек была предложена анкета: «Анкета по удовлетворенности условиями труда». Респондентам была предложена данная анкета с целью изучения удовлетворенностью условиями труда.

Респондентам было предложено оценить каждое из утверждений, обведя кружочком цифру, соответствующую представлениям о степени удовлетворенности потребностей, запросов и т.п.

Исследуемая группа составила 16 человек, из них 10 - женщин и 6 мужчин. Нами были выбраны сотрудники следующих подразделений: юридический отдел, экономический отдел, отдел информационных технологий и отдел кадров.

В ходе исследования нами были получены и структурированы данные ответов респондентов. Мы выявляли средний показатель оценки условий удовлетворенности работников условиями труда по каждому отделу представленных респондентов.

Нам удалось выявить сильные и слабые стороны, которые мы представили в графическом виде.

На вопрос Ваша удовлетворенность техническими и организационными факторами, мы получили следующие ответы.

Обобщив и проанализировав данные респондентов по этому вопросу мы обобщили и отразили результат графически рисунке 2.1

Обработав данные, мы получили следующие результаты:

- 50 % сотрудников удовлетворены организацией в которой они работают;
- 40% сотрудников не вполне удовлетворены организацией в которой они работают;



- 10 % сотрудников не удовлетворены организацией в которой они работают, но следует обратить внимание что ни один сотрудник не дал оценку «крайне не удовлетворен» и «вполне удовлетворен», эти показатели у нас получились нулевые.



Рис. 2.1 Степень удовлетворенности техническими и организационными факторами

Обработав данные, мы получили следующие результаты:

- 50 % сотрудников удовлетворены организацией в которой они работают;
- 40% сотрудников не вполне удовлетворены организацией в которой они работают;
- 10 % сотрудников не удовлетворены организацией в которой они работают, но следует обратить внимание что ни один сотрудник не дал оценку «крайне не удовлетворен» и «вполне удовлетворен», эти показатели у нас получились нулевые.

Далее мы представляем полученные результаты на вопрос «Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т.д.)», нами были получены следующие ответы которые наглядным образом представлены на рисунке 2.2.



Рисунок 2.2 Степень удовлетворенности физическими условиями  
Обработав данные, мы получили следующие результаты:

- 27 % сотрудников удовлетворены физическими условиями;
- 33 % не вполне удовлетворены;
- 33 % не удовлетворены;
- 3 % вполне удовлетворены;
- 3 % крайне не удовлетворены.

Высокий показатель неудовлетворенности физическими условиями отмечается в ответах работников отдела кадров.

Охарактеризуем организацию труда на рабочих местах специалистов. Для того чтобы более точно охарактеризовать условия труда на рабочих местах рассмотрим 4 кабинета, в которых сидят по 4 специалиста, которые ранее прошли анкетирование.

Для того чтобы создать более комфортные условия труда на рабочих местах специалистов, большое значение имеет освещенность рабочих мест.

Обязательно сравнить, соответствует ли освещение в данном помещении установленным нормативам.

В любом помещении особое внимание уделяют соблюдению микроклиматических параметров производственной среды.

Рассмотрим общие требования к организации рабочего места в таблице 2.14

Таблица 2.14

## Требования к организации рабочего места

Показатели	Нормативы
1.Пространственная планировка помещения 1.1 Площадь кабинета 1.2 Форма кабинета  1.3 Высота потолков 1.4Соотношение площади пола и окон	20-50 кв. м Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5 либо 1:2  2,83 – 3,5 м 1:10 для служебных помещений; Площадь окна 2,4 кв. м
2.Санитарные требования 2.1 Средняя температура воздуха (°C) 2.2Относительная влажность воздуха 2.3 Уровень шума 2.4 Скорость движения воздуха 2.5Искусственное освещение	В теплый период – 20-22 (°C) В холодный период – 18-20 (°C) Не более 75% - зимой Не более 55% - летом До 50 дБ До 0,5 м/с  200 Люкс для малых ламп и 75 Люкс для ламп накаливания
3. Офисная мебель 3.1 Рабочий стол  3.2Вспомогательный стол 3.3 Кресло  3.4Шкафы для документов	Высота при среднем росте 720 мм, при высоком 750 мм Для установления средств связи  Подбирается по росту и весу  Специальные
4. Средства орг.техники 4.1 Компьютер 4.2 Принтер 4.3Копировально-множительная техника	В соответствии с нормативно техническими документами
5. Средства для связи 5.1 телефон 5.2Переговорное устройство внутренней связи 5.3 Телефакс	
6. Инвентарь 6.1 Корзина для бумаги 6.2 Настольная лампа 6.3 Сейф	

Таким образом анализируя таблицу можно сделать вывод, что площадь кабинет не должна быть меньше 20 кв.м. и не превышать 50 кв.м, высота потолков должна быть не ниже 2, 83 м, площадь окна не менее 2,4 м.

Средняя температура воздуха оптимальна в теплый период 20-22 градуса, в холодный период 18- 20 градусов, влажность воздуха зимой не должна превышать 75%, а летом 55%. Уровень шума не должен превышать 50 дБ, скорость движения воздуха не больше 0,5 м/с. Изучив, какое должно быть искусственное освещение 200 Люкс для малых ламп, и 75 Люкс для ламп накаливания. Изучив общие требования к рабочим местам составим сводную таблицу по факту в организации в 4 отделах

Таблица 2.15

## Фактическое значение показателей в отделах

По факту в организации в - юридический отдел	По факту в организации - экономический отдел	По факту в организации - отдел кадров	По факту в организации-отдел информационных технологий	Показатели
25 кв. м  Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5  3 м  1:10	30 кв.м  Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5  3 м  1:10	35 кв.м  Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5  3 м  1:10	30 кв.м  Прямоугольная с соотношением сторон 1:1,5  3 м  1:10	1.Пространственная планировка помещения 1.1 Площадь кабинета 1.2 Форма кабинета  1.3 Высота потолков 1.4Соотношение площади пола и окон

Продолжение таблицы 2.15

19 (°C)	21 (°C)	18(°C)	19(°C)	2.Санитарные требования 2.1 Средняя температура воздуха (°C) 2.2Относительная влажность воздуха 2.3 Уровень шума 2.4 Скорость движения воздуха 2.5Искусственное освещение
45%	45%	45%	46%	
25 дБ	35 дБ	30 дБ	30 дБ	
0,1 м/с При всех включенных осветительных приборах 90 Люкс	0,1 м/с При всех включенных осветительных приборах 70 Люкс	0,1 м/с При всех включенных осветительных приборах 65 Люкс	0,1 м/с При всех включенных осветительных приборах 75 Люкс	
Имеется 4 рабочих стола по 720 мм Имеется 1 вспомогательный стол для факса и принтера Имеется 4 кресла для специалистов  Имеется 1 шкаф для документов	Имеется 4 рабочих стола по 720 мм Имеется 1 вспомогательный стол для факса и принтера Имеется 4 кресла для специалистов и одно дополнительное кресло для посетителей Имеется 2 шкафа для документов	Имеется 4 рабочих стола по 720 мм Имеется 1 вспомогательный стол для факса и принтера Имеется 4 кресла для специалистов и два дополнительных кресла для посетителей Имеется 4 шкафа для документов	Имеется 4 рабочих стола по 720 мм Имеется 1 вспомогательный стол для факса и принтера Имеется 4 кресла для специалистов и одно дополнительное кресло для посетителей Имеется 1 шкаф для документов	3. Офисная мебель 3.1 Рабочий стол  3.2Вспомогательный стол 3.3 Кресло  3.4Шкафы для документов

Продолжение таблицы 2.15

Имеется компьютера	4	Имеется компьютера	4	Имеется компьютера	4	Имеется компьютера	4	4. Средства орг.техники 4.1 Компьютер 4.2 Принтер 4.3Копиров ально- множительн ая техника
Имеется МФУ	1	Имеется 1 МФУ		Имеется 1 МФУ		Имеется 2 МФУ		
1 шт		1 шт		3 шт		2 шт		5. Средства для связи 5.1 телефон 5.2Перегово рное устройство внутренней связи 5.3 Телефакс
-		-		-		-		
1 шт		1 шт		1 шт		1 шт		
4 шт		4 шт		4 шт		4 шт		6. Инвентарь 6.1 Корзина для бумаги 6.2 Настольная лампа 6.3 Сейф
3 шт		4 шт		4 шт		4 шт		
-		1 шт		1 шт		1 шт		

По результатам анализа рабочих мест составим сводную таблицу по санитарно-гигиеническим факторам условий труда (Таблица 2.16)

Таблица 2.16

Критерии для установления тяжести и соответствия бальных оценок санитарно-гигиенических факторов условий труда ЗАО «АМКК»

Наименование фактора условий тяжести и единицы измерения	Нормативное значение (ПДУ)	Фактическое значение				Коэффициент условий труда (средний) по 4м отделам
		1й от.	2й от.	3й от.	4й от.	

Продолжение таблицы 2.16

Температура воздуха на рабочем месте, °С	22	19	21	18	19	19,25
Относительная влажность воздуха, %	65	45	45	45	46	45,25
Скорость движения воздуха, м/с	≤ 0,5	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Освещенность рабочей поверхности, лк для ламп накаливания	≥ 75	60	60	50	50	55
Шум, дБА	50	25	35	30	30	30

Используя данные таблицы 2.16 предварительно рассчитали частные индексы соответствия фактических условий труда нормативным значениям по формуле:

$$a_i = U_f / U_n, \quad (2.6)$$

где  $U_f$  и  $U_n$  - фактическое и нормативное значение показателей условий труда.

Если фактические показатели превышают нормативы, ухудшая при этом условия труда, индекс соответствия определяется обратным отношением, т.е.  $a_i = U_n / U_f$ .

Юридический отдел:

$$a_{\text{темп.}} = 19/22 = 0,86$$

$$a_{\text{влаж.}} = 45/65 = 0,69$$

$$a_{\text{дв. возд.}} = 0,1/0,5 = 0,2$$

$$a_{\text{освещен.}} = 60/75 = 0,8$$

$$a_{\text{шум}} = 35/50 = 0,7$$

коэффициент использования труда:

$$K_{y.t.} = \sqrt[p]{a_1 a_2 \dots a_n} \quad (2.7)$$

где  $K_{y.t.}$  - интегральный коэффициент условий труда;

$a_1 a_2 \dots a_n$  - частный индекс соответствия фактических условий труда нормативным;

$p$  - количество показателей, характеризующих условия труда.

$$K_{y.t.} = \sqrt[5]{0,86 * 0,69 * 0,2 * 0,8 * 0,7} = 0,358 \text{ед.}$$

Чем ближе значение интегрального коэффициента к единице, тем лучше условия труда.

Экономический отдел:

$$a_{\text{тем.}} = 21/22 = 0,95$$

$$a_{\text{влаж.}} = 45/65 = 0,69$$

$$a_{\text{дв. возд.}} = 0,1/0,5 = 0,2$$

$$a_{\text{освещен.}} = 60/75 = 0,8$$

$$a_{\text{шум}} = 35/50 = 0,7$$

следовательно:

$$K_{y.t.} = \sqrt[5]{0,95 * 0,69 * 0,2 * 0,8 * 0,7} = 0,376 \text{ед.}$$

Отдел ИТ:

$$a_{\text{тем.}} = 18/22 = 0,81$$

$$a_{\text{влаж.}} = 45/65 = 0,69$$

$$a_{\text{дв. возд.}} = 0,1/0,5 = 0,2$$

$$a_{\text{освещен.}} = 50/75 = 0,66$$

$$a_{\text{шум}} = 30/50 = 0,6$$

следовательно:

$$K_{y.t.} = \sqrt[5]{0,81 * 0,69 * 0,2 * 0,66 * 0,6} = 0,245 \text{ед.}$$

Отдел кадров:

$$a_{\text{тем.}} = 19/22 = 0,86$$

$$a_{\text{влаж.}} = 46/65 = 0,70$$

$$a_{\text{дв. возд.}} = 0,1/0,5 = 0,2$$

$$a_{\text{освещен.}} = 50/75 = 0,66$$

$$a_{\text{шум}} = 30/50 = 0,6$$



следовательно:

$$K_{у.т.} = 5\sqrt{0,86 * 0,70 * 0,2 * 0,66 * 0,6} = 0.257 \text{ ед.}$$

Рассчитав интегральный коэффициент по 4 отделам можно сделать вывод о том что условия труда специалистов на рабочих местах находятся не в хорошем состоянии, так как наилучшее состояние показал экономический отдел с коэффициентом 0, 375 ед., а чем ближе значение интегрального коэффициента к единице, тем лучше условия труда.

Общими проблемами в организации рабочих мест специалистов во всех 4-х кабинетах является низкая влажность в кабинетах и низкая освещенность. Также в кабинетах стоит неудобная мебель.

Вывод: Мы рассмотрели организационно-экономическую характеристику ЗАО «АМКК» а именно изучили сведения об организации, рассмотрели организационную структуру, классифицировали персонал организации по различным параметрам, данные которых занесли в таблицы и сделали выводы к каждой из них, в зависимости от классификаторов.

Исходя, из полученных данных в данной организации по гендерному фактору преобладают женщины, по возрастному критерию преобладает персонал от 30 до 40 лет, также у большинства работников имеется среднее специальное и высшее образование.

Отсутствие нормальной системы кондиционирования отрицательно влияет на здоровье сотрудников. Недостаточная освещенность приводит к тому, что у рабочих часто устают глаза, вследствие чего повышается утомляемость. Неудобная мебель приводит так же к быстрой утомляемости работников, которые в результате вынуждены во время рабочего времени делать не регламентированные перерывы, для улучшения своего состояния.

Данные проблемы выявленные нами приводят к увеличению коэффициента абсентеизма, а также к снижению производительности труда, и следовательно к уменьшению объема выполняемых работ.

## **ГЛАВА 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ ЗАО «АМКК»**

### **3.1 Разработка мероприятий по улучшения условий труда специалистов в ЗАО «АМКК»**

В ходе исследования условий труда специалистов 4 отделов в ЗАО «АМКК» нами были выявлены следующие проблемы:

1. Неблагоприятные микроклиматические условия
2. Низкая освещенность
3. Высокий уровень шума от ПК
4. Некачественная мебель
5. Неправильная расстановка рабочих мест

Мы проанализировали имеющиеся недостатки в условиях труда ЗАО «АМКК», и разработали предложения по совершенствованию системы по существующим проблемам.

В соответствии с анализом, проведенным во второй главе, целесообразно будет предложить следующий комплекс мероприятий для повышения эффективности работы специалистов, в связи с недостаточно правильными условиями труда.

1) Микроклимат представляет собой комплекс физических факторов, который оказывает влияние на теплообмен человека с окружающей средой, его тепловое состояние, самочувствие, работоспособность и здоровье. Показателями микроклимата являются температура воздуха и его относительная влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение от внутренних поверхностей помещения (стены, потолок, пол, техническое оборудование). Для решения данной проблемы мы предлагаем установить кондиционер и водный очиститель воздуха.

2) Проблему с низким освещением предлагаем исправить с помощью закупки новых осветительных приборов (настольных ламп) на каждое рабочее место по одному осветительному прибору, и замены ламп накаливания на компактные люминесцентные лампы. При замене ламп

накаливания на КЛЛ надо покупать лампу, мощность которой в 5 раз меньше. Например, 20-ваттная энергосберегающая лампа накаливания по световой отдаче аналогична 100 - ваттной лампе накаливания. Это значит, что за одинаковое время использования КЛЛ израсходует в 5 раз меньше электроэнергии.

Таблица 3.1

Расчет экономии электроэнергии и денежных затрат при использовании энергосберегающих ламп. Расчет сделан, исходя из того, что лампа включена 10 часов в день

Наименование	Затраты ( при тарифе 3,53 руб./ кВт час)
Лампа накаливания (100 Вт), цена 10 руб.	$100 = 0,1 \text{ кВт}; 365 \text{ дней} \times \text{на } 10 \text{ ч.} = 3650 \text{ ч.}$ $0,1 \text{ кВт} \times 3650 \text{ часов} \times 3,53 \text{ руб./кВтч} = 1288 \text{ руб.}$
Лампа компактная люминесцентная (20 Вт), цена 100 руб.	$20 \text{ Вт} = 0,02 \text{ кВт}; 365 \text{ дней} \times \text{на } 10 \text{ ч.} = 3650 \text{ ч}$ $0,02 \text{ кВт} \times 3650 \text{ часов} \times 3,53 \text{ руб./кВтч} = 257 \text{ руб.}$

Таким образом, можно говорить о том , что КЛЛ, несмотря на высокую стоимость, экономичнее в 5 раз как в работе так и в экономии электроэнергии чем дешевая лампа накаливания, таким образом если предложить руководству данную программу по замене обычных ламп накаливания на люминесцентную лампу накаливания, то затраты электроэнергии будут меньше в 5 раз.

3) Проблему высокого уровня шума предлагаем устранить следующим образом, провести осмотр всех работающих ПК и прочистить вентиляторы, что позволит уменьшить уровень шума, исходящий от ПК в кабинетах, что будет меньше отвлекать сотрудников от выполнения их функциональных обязанностей.

4) Проблему с некачественной мебелью, рекомендуется устранить путем замены устаревших стульев на передвижные компьютерные стулья

регулируемые по высоте, а так же заменить старые шкафы для документов на новые.

5) Перестановив мебель таким образом чтобы она соответствовала стандартам, мы решим проблему с неправильной установкой рабочих мест т.е. рабочие места должны находиться на расстоянии друг от друга не менее 0.5 метров.

Данные мероприятия помогут улучшить условия труда специалистов в отделах, они станут работать более эффективно, более заинтересовано относятся к работе.

### **3.2 Обоснование эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда специалистов на предприятии**

В ходе проведенного исследования в ЗАО «АМКК» нами был выявлен ряд проблем, которые негативно сказываются на функционировании данной организации, так как именно оптимальные условия труда благоприятно влияют на здоровье персонала, на их работоспособность, желание приносить прибыль организации и успешно выполнять свои трудовые функции.

Для устранения выявленных проблем нами был разработан план мероприятий. Все практические рекомендации представлены в Таблице 3.2.

Таблица 3.2

План внедрения мероприятий

Мероприятия	Сроки	Ответственные	Стоимость
Покупка кондиционера	1 недели	Начальник отдела кадров, бухгалтер	$4 \cdot 15000 = 60000$ руб.
Покупка увлажнителя воздуха	1 неделя	Начальник отдела кадров, бухгалтер	$4 \cdot 2100 = 8400$ руб.
Покупка новых осветительных приборов Покупка ламп накаливания	1 недели	Заведующий хозяйством, бухгалтер	$16 \cdot 1200 = 19200$ $16 \cdot 180 = 2880$ руб.

Продолжение таблицы 3.2

Замена ламп накаливания на компактные люминесцентные лампы	1 неделя	Заведующий хозяйством	В рамках заработной платы
Проверка и очистка вентиляторов ПК	1 недели	Специалист по ИТ	В рамках заработной платы
Покупка новых стульев	1 неделя	Заведующий хозяйством, бухгалтер	16*2500=40000 руб.
Покупка новых шкафов	1 неделя	Заведующий хозяйством. бухгалтер	4*5600=22400руб.
Рациональная расстановка рабочих мест	1 неделя	Специалист по ОТ	-
Итого:			98 880 руб.

Таким образом рассчитаем эффективность после проведения мероприятий:

1) В результате чистки вентиляционной системы на ПК, позволивших снизить шум с 30 дБА до 15 дБА, повысился удельный вес продолжительности фазы повышенной работоспособности.

Рассчитали частные индексы соответствия фактических условий труда нормативным значениям по формуле:

$$A_i = U_f / U_n, \quad (3.1)$$

где  $U_f$  и  $U_n$  - фактическое и нормативное значение показателей условий труда.

$$a_{\text{шум}} = 15/30 = 0,5$$

2) В результате установки системы кондиционирования в отделах, и системы очистки воздуха, температура в помещении снизилась до 22 °С, влажность воздуха снизилась до 35% скорость движения воздуха увеличится до 0,3 м/с

$$a_{\text{темп.}} = 22/22 = 1$$

$$a_{\text{влаж.}} = 35/65 = 0,69$$

$$a_{\text{дв. возд.}} = 0,3/0,5 = 0,2$$

3) Освещенность рабочей поверхности, за счет установки новых осветительных приборов и компактных энергосберегающих ламп повысилась на 130 люкс.

$$a_{\text{освещен.}} = 200/300 = 0,67$$

Рассчитаем интегральный коэффициент использования труда после внедрения мероприятий:

$$K_{\text{у.т.}} = 5 \sqrt{0,5 * 1 * 0,69 * 0,2 * 0,67} = 1,07 \text{ ед.} \quad (3.2)$$

После внедрения мероприятий интегральный коэффициент использования труда увеличился на 0,250 единиц. Чем ближе значение интегрального коэффициента к единице, тем лучше условия труда.

Рассчитаем эффективность мероприятий по формуле

$$\text{Эф.} = \text{Прибыль} - \text{Затраты} \quad (3.3)$$

$$\text{Эф.} = 86\,295\,000 - 98\,880 = 86\,196\,120$$

Таким образом рассчитаем окупаемость мероприятий по формуле

$$\text{Окупаемость} = \text{Затраты} / \text{Эф.} \quad (3.4)$$

$$\text{Окупаемость} = 124\,510 / 86\,170\,490 = 1 \text{ день}$$

Вывод: Мы рассмотрели проблемы условий труда в ЗАО «АМКК» сформулировали решение данных проблем, составили план мероприятий с конкретизированным и планомерным перечнем мероприятий по улучшению условий труда, рассчитали изменение коэффициентов условий труда после внедрения наших мероприятий, посчитали эффективность ии окупаемость мероприятий. А так же, данные мероприятия помогут улучшить систему условий труда организации, персонал станет работать более эффективно, более заинтересовано относится к работе.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения. Поскольку работник на предприятии выступает не только в качестве потребителя экономических благ, производимых организацией, но и в качестве обладателя способностей, знаний и навыков, необходимых организациям для их дальнейшего развития, то важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни - уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации. основополагающим показателем качества трудовой жизни в организации являются условия труда. До настоящего времени основным инструментом определения состояния условий труда на предприятии являлась аттестация рабочих мест по условиям труда. В настоящее время законодательство в области оценки рабочих мест по условиям труда претерпело существенные изменения, согласно которым на смену аттестации рабочих мест придет специальная оценка условий труда.

Таким образом, нами были рассмотрены определения понятий в сфере условий труда, регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда, также мы рассмотрели понятие аттестация рабочих мест по условиям труда и процесс проведения аттестации рабочих мест по условиям труда как комплексной оценки условий труда в организации

Так же мы рассмотрели организационно-экономическую характеристику ЗАО «АМКК» а именно изучили сведения об организации, рассмотрели организационную структуру, классифицировали персонал организации по различным параметрам, данные которых занесли в таблицы и сделали выводы к каждой из них, в зависимости от классификаторов.

Исходя, из полученных данных в данной организации по гендерному фактору преобладают женщины, по возрастному критерию преобладает персонал от 30 до 40 лет, также у большинства работников имеется среднее специальное и высшее образование.

Отсутствие нормальной системы кондиционирования отрицательно влияет на здоровье сотрудников. Недостаточная освещенность приводит к тому, что у рабочих часто устают глаза, вследствие чего повышается утомляемость. Неудобная мебель приводит так же к быстрой утомляемости работников, которые в результате вынуждены во время рабочего времени делать не регламентированные перерывы, для улучшения своего состояния.

Мы сформулировали решение данных проблем, разработали комплекс мероприятий с конкретизированным и планомерным перечнем мероприятий по улучшению условий труда специалистов, рассчитали изменение коэффициентов условий труда после внедрения наших мероприятий, посчитали эффективность и окупаемость мероприятий.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда [Текст]: Уч. пособие / В.В. Адамчук., - М.: Финстатинформ, 2004. – 301 с.
2. Алимова Н.А. Условия труда в Российской Федерации [Текст]: Практ.пособие / Алимова Н.А., - М.: Научная книга, 2009, - 247 с.
3. Андреев С.В., Ефремова О.С. Охрана труда от «А» до «Я»: [Текст]: практ. пособие / Андреев С.В., Ефремова О.С. – М.:Альфа Пресс, 2006. – 288 с.
4. Архипова Н.И. Менеджмент Управление персоналом [Текст]: учебник / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: ИНФРА-М, 2010 – 351 с.
5. Аширов Д.А. Резниченко Л.А. Управление персоналом [Текст]: учебник / Д.А. Аширов, Резниченко Л.А - М.: ММИЭИФП, 2004, – 193 с.
6. Аширов Д.А., Егоров А.С. Кадровый менеджмент в организации [Текст]: Уч.пособие / Д.А. Аширов. - М., 2002. – 163 с.
7. Базаров Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: Уч.пособие / Базаров Т.Ю. – М.: Букинист, 2011. – 224 с.
8. Беляков Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда [Текст]: Уч.пособие/ Г.И. Беляков. - М.: Юрайт, 2013. 576с.
9. Беляков Г.И. Охрана труда и техника безопасности [Текст]: Уч.пособие / Беляков Г.И. – М.: Юрайт, 2016. 404 с.
10. Бухалков М.И. Планирование на предприятии [Текст]: Уч.пособие / М.И. Бухалков. – 3-е изд., испр. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2012, - 411 с.
11. Будагуев Б.Т Охрана труда в сельском хозяйстве [Текст]: Практ.пособие / Будагуев Б.Т. – М.: Альфа-Пресс, 2010, - 242 с.
12. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала [Текст]: пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. - М.: Юристь, 2010. – 241с.

13. Вольхин С.Н., Петров С.В., Петрова М.С. Охрана труда на производстве и в учебном процессе [Текст]: Уч.пособие / Вольхин С.Н., Петров С.В., Петрова М.С., - М.: Энас, 2006, 232 с.
14. Генкин Б.М. Основы организации труда [Текст]: учебник / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА, 2011. – 400 с.
15. Гореншнейн И.В., Борисов Л.А., Юдин Е.Я. Борьба с шумом на производстве [Текст]: Практ.пособие / Гореншнейн И.В., Борисов Л.А., Юдин Е.Я., - М.: Форум, 1985, 236 с.
16. Дайнека А.В. Управление персоналом [Текст]: Уч.пособие / Дайнека А.В., - М.: Дашков и К, 2013, 291 с.
17. Девисилов В.А. Охрана труда [Текст]: учебник / В.А. Девисилов. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2009. - 496 с.
18. Девисилов В.А., Е. А. Старча, Я. Г. Готлиб Аттестация рабочих мест по условиям труда [Текст]: Уч.пособие / В. А. Девисилов, Е. А. Старча, Я. Г. Готлиб, - М.: Форум, 2012, 544 с.
19. Долин П.А. Справочник по технике безопасности [Текст]: Практ.пособие / Долин П.А., - М.: Букинист, 1973, - 448 с.2
20. Дорофеев В.Д. Менеджмент [Текст]: Уч.пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопал. – ИНФРА-М, 2008. – 440с.
21. Егоров С.Н. Управление персоналом [Текст]: учебник / С.Н. Егоров. – Изд.: ПГУ Пенза, 2004. – 315 с.
22. Егоршин А.П. Основы организации труда [Текст]: Уч.пособие / Егоршин А.П. – М.: Инфра-М, 2014, - 384 с.
23. Ефремова О.С. Аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях. Рекомендации и нормативные документы [Текст]: Практ.пособие / О.С. Ефремова, - М.: Альфа-Пресс, 2012, 408 с.
24. Ефремова О.С. Охрана труда в организации в схемах и таблицах [Текст]: учеб. пособие / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2013. - 112 с.
25. Ефремова О.С. Охрана труда от А до Я [Текст]: практическое пособие / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-Пресс, 2016. - 504 с.

26. Ефремова О.С. Охрана труда. Справочник специалиста [Текст]: Практ.пособие / Ефремова О.С., - М.: Альфа-Пресс., 2015, - 608 с.
27. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров [Текст]: пособие / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2000. –575 с.
28. Зайцев А.К. Егоршин А.П. Организация труда персонала [Текст]: Уч.пособие / Зайцев А.К., Егоршин А.П. – Инфра-М, 2008, - 320 с.
29. Карнаух Н.Н. Охрана труда[Текст]: учебник для бакалавров / Н.Н. Карнаух. - М.: Юрайт, 2011. - 384 с.
30. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
31. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления [Текст]: учебник для вузов / В.И. Кнорринг. – М., 2001. – 528 с.
32. Комаров Н.В. Теоретические основы менеджмента [Текст]: Уч.пособие / Комаров Н. В., - М.: Доброе слово, 2005, - 66 с.
33. Корж В.А. Охрана труда [Текст]: Уч.пособие / Корж.В.А. – М.: Кронус., 2016, - 424 с.
34. Коробко В.И. Охрана труда [Текст]: Уч.пособие / В.И. Коробко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 239 с.
35. Косолапова Н,В Охрана труда [Текст]: Уч.пособие / Косолапова Н.В., - М.: Кронус, 2016, - 184 с.
36. Куклев В.А. Основы безопасности труда [Текст]: Практ.пособие / Куклев В.А., - М.: УлГТУ, 2013, - 221 с.
37. Курочкин М.Ю. Организация, нормирование и оплата труда [Текст]: Практ.пособие / курочкин М.Ю., - Директ-Медиа, 2014, - 234 с.
38. Ламбен Ж.-Ж.. Менеджмент, ориентированный на рынок [Текст]: учебник / Ж.-Ж. Ламбен / Пер. с англ. под ред. В.Б. Колчанова. СПб.: Питер, 2007, 800 с.
39. Леженкина Т.И. Научная организация труда [Текст]: Уч.пособие / Леженкинна Т.И., - М.: Синергия, 2013,- 352 с.

-Лушников А.М. Лушникова М.В. Охрана труда и трудовой контроль [Текст]: Практическое пособие / Лушников А.М. Лушникова М.В., – М.: Проспект, 2016. – 248 с.

40. Митрофанова И.А., Тлисов А.Б. Экономика труда [Текст]: Учебное пособие / Митрофанова И.А. Тлисов А.Б., - М.: Директ-Медиа, 2015, - 148 с.

41. Михайлов Ю.М. Справочник руководителя по охране труда [Текст]: Практическое пособие / Михайлов Ю.М., - М.: Альфа-Пресс, 2011, - 272 с.

42. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда [Текст]: Учебное пособие / Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., -М.: Юрайт, 2014, - 28 с.

43. Пашутов В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: Учебное пособие / Пашуто В.П., - М.: Новое знание, 2012. – 320 с.

44. Петров С.В., Петрова М.С., Вольхин С.Н. Охрана труда на производстве и в учебном процессе [Текст]: Учебное пособие / Петров С.В., Петрова М.С., Вольхин С.Н., - М.: Энас, 2006, 232 с.

45. Поляков И.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду: [Текст]: Учебное пособие / Поляков И.А., - М.: Профиздат, 1988. – 239 с.

46. Попов Ю.П. Охрана труда [Текст]: Учебное пособие / Попов Ю.П., - М.: Кронус, 2016, 224 с.

47. Попова Н.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / Н.В. Попова. – М.: Финпресс, 2011. – 176 с.

48. Решетников В.М., Зимбурский В.Г., В. П. Лушпей, Е. А. Раздьяконова. Аттестация рабочих мест по условиям труда [Текст]: Учебное пособие / В. М. Решетников, В. Г. Зимбурский, В. П. Лушпей, Е. А. Раздьяконова, - М.: Проспект, 2016, 144 с.

49. Ромашов О.В., Адамчук В.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда [Текст]: Учебное пособие / Ромашов О.В., Адамчук В.В., Сорокина М.Е., - М.: Юнити, 2000, - 407 с.

50. Рофе А.И. Организация и нормирование труда [Текст]: Уч.пособие / Рофе А.И., - М.: МИК, 2006. – 366 с.
51. Рыбников О.Н. Психофизиология профессиональной деятельности [Текст]: Уч.пособие / Рыбников О.Н., - М.: Академия, 2010. – 318 с.
52. Рязанова В.А. Организация и планирование производства [Текст]: учеб. пособие / В.А. Рязанова. – М.: Академия, 2010. – 17 с.
53. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебник / Г.В. Савицкая – 4-е изд., перераб. и доп., - Минск: ООО «Новое знание», 2002. – 705 с.
54. Сергеев А.Г., Баландина Е.А., Баландина В.В. Менеджмент и сертификация качества охраны труда на предприятии [Текст]: Уч.пособие / Сергеев А.Г., Баландина Е.А., Баландина В.В., - М.: Логос, 2013, - 214 с.
55. Сибикин Ю.Д. Охрана труда и электробезопасность [Текст]: учебник / Ю.Д. Сибикин. - М.: РадиоСофт, 2007. - 408 с.
56. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В.А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2006. – 81 с.
57. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия [Текст]: учебник / В.В. Травин, В.А. Дятлов. - М.: 2003. – 272 с.
58. Третьякова Л.А, Трофименко Е.Н., Целютина Т.В. Экономика управления персоналом [Текст]: Уч.пособие / Третьякова Л.А, Трофименко Е.Н., Целютина Т.В. – М.: Эпицентр., 2015, - 87 с.
59. Шаповалова И.С. Организация и нормирование труда персонала [Текст]: учебник / И.С. Шаповалова. – ИПК НИУ "БелГУ", 2012. – 32 с.
60. Шелепенко С.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: Уч.пособие / Шелепенко С.Г., - М.: Март, 2004. – 258 с.
61. Щуко Л.П. Справочник по охране труда в РФ [Текст]: справочник / Щуко Л.П., -М.: Питер, 2011, - 348 с.

# ПРИЛОЖЕНИЯ